

Remarques liminaires

Compte tenu de la grave dégradation de l'état de la mobilité dans le pôle ministériel, la révision des LDG mobilité ne peut se limiter à un simple ajustement technique. A ce titre, une actualisation du Préambule est nécessaire pour donner la vision stratégique du MTECT sur le sujet. La notion d'attractivité pourrait y être abordée, notamment en ce qui concerne la filière technique, compte tenu des missions confiées au pôle ministériel.

Dans le même esprit, la caractérisation de « zone géographique peu attractive » (dont la version initiale prévoyait d'en préciser les modalités en 2020, dans le chapitre III-3-D, sans que cela ne soit jamais réalisé) doit constituer un sujet de réflexion, la récente extension de l'imposition du RIFSEEP à la filière technique du pôle ministériel ayant supprimé les distinctions existantes dans le système ISS-PSR.

Amendement 1 : chapitre « I-Principes » - ajout d'un paragraphe après le 4^e paragraphe

Les lignes directrices de gestion sont conformes au 8^e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris dans le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, qui garantit le droit à la participation, à travers la mise en place d'instances de concertation organisées, telles que définies aux paragraphes III.2-Dbis et III.2-Dter.

Exposé des motifs :

A l'instar des salariés de droit privé, les fonctionnaires bénéficient du droit à la participation qui est formulé en ces termes dans l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Le Conseil constitutionnel a affirmé que ce principe de participation a valeur constitutionnelle et qu'il s'applique aussi à la fonction publique.

Cette participation se traduit par la mise en place d'organes consultatifs où les délégués élus des fonctionnaires siègent et ont la possibilité de s'exprimer sur les mesures concernant leurs mandants, qu'elles soient individuelles ou collectives. Suite à la décision de l'administration de supprimer la compétence « mobilité » des CAP, il est nécessaire de constituer de nouvelles instances consultatives pour respecter le droit constitutionnel à la participation : ce sera l'objet des amendements n°16 et 17 de FO, proposant la création des paragraphes III.2-Dbis et III.2-Dter.

Amendement 2 : chapitre « I-Principes » - suppression du 5^e paragraphe

~~Elles posent également le principe de la déconcentration managériale. Sauf erreur manifeste d'appréciation, il est tenu compte des propositions et classements opérés par le chef de service.~~

Exposé des motifs :

L'autorité de nomination demeure le Ministère. Il n'est pas raisonnable que le niveau central se désengage des étapes décisionnels du processus de mobilité. En particulier,

la gestion des priorités légales et priorités subsidiaires ne peut reposer que sur le seul classement des services, qui ne disposent pas, à leur niveau, de l'ensemble des possibilités permettant de maximiser les mobilités. La responsabilité de la prise en compte de ces priorités incombe nécessairement à l'autorité de nomination.

Amendement 3 : chapitre « I-Principes » - ajout dans les 7^e et 8^e paragraphes

Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou les besoins du service peuvent le justifier. L'autorité de nomination conserve son entier pouvoir d'appréciation, dans le respect des règles statutaires et de gestion définis avec les représentants des organisations syndicales représentatives, fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers.

D'une manière générale, l'autorité de nomination est garante du respect des textes statutaires et de gestion définis avec les représentants des organisations syndicales représentatives ainsi que des lignes directrices de gestion. En cas de non-respect des principes édictés dans les présentes LDG, elle se réserve le droit de ne pas suivre les propositions des chefs de services en matière de mobilité ou de promotion.

Exposé des motifs :

Pour FO, il est essentiel de rappeler la nature des règles applicables aux agents des différents corps : les dispositions des décrets portant statuts particuliers et les règles de gestion partagées avec les organisations syndicales représentatives, en particulier les chartes de gestion existantes.

Amendement 4 : chapitre « II-3 Situation des établissements publics » - ajout d'un paragraphe

Le macro-processus de mobilité mis en œuvre par le pôle ministériel (Cf. paragraphe III.2-A) intègre donc la publication de tous les postes dans des listes communes au pôle ministériel et aux établissements publics sous tutelle.

Exposé des motifs :

Il est impératif de réintégrer l'offre de postes des autres employeurs au dispositif ministériel, à commencer par les postes des établissements publics sous tutelle. Nous considérons que la mobilité de chaque agent concourt, tout à la fois, à un enrichissement des compétences individuelles et au développement de la compétence collective, au profit des employeurs publics.

Amendement 5 : chapitre « III-1 - Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration » - suppression de la dernière phrase du 4^e alinéa

- La mobilité permet de construire un parcours professionnel. L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre de poste, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, ~~il est de sa responsabilité de valoriser son expérience.~~

Exposé des motifs :

La responsabilité de valorisation de l'expérience professionnelle doit nécessairement être partagée entre le niveau central du pôle ministériel, qui doit proposer une stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective, l'employeur public, qui doit proposer des perspectives aux agents, et l'agent lui-même, qui doit être proactif. Le niveau central ne peut se désengager de cette responsabilité en faisant reposer sur l'agent la valorisation de son expérience professionnelle.

Amendement 6 : chapitre « III-1 - Les orientations générales de la politique de mobilité de l'administration » - ajout de 2 paragraphes à la fin du chapitre

Au-delà de ces principes généraux, le ~~MTECT-MTE-SM~~ s'engage à se doter d'ici au 1er janvier 2024 d'une stratégie ministérielle de gestion des parcours (mobilité, promotions) et de construction de la compétence collective.

Cette stratégie sera concertée tout au long de l'année 2023 avec les organisations syndicales représentatives nationalement (CSA-M), avec la réunion d'un groupe d'échange à une fréquence trimestrielle, a minima, et la présentation du projet stratégique final en CSA ministériel. Elle comportera une partie spécifique à la filière technique, au vu des politiques publiques portées par le pôle ministériel.

Exposé des motifs :

La construction et le développement de la compétence collective nécessaires à mener les missions hautement techniques dévolues au pôle ministériel devraient passer par la proposition d'un cadre permettant le développement de parcours techniques cohérents, qui contribuent collectivement à l'enrichissement de l'expertise, mobilisable par tous les acteurs publics concernés. Pourtant, les constats sur la dégradation des capacités à maintenir et développer la compétence technique se multiplient. Il est désormais urgent d'engager le chantier de la stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective.

Amendement 7 : chapitre « III-2-A Macro-processus de mobilité » - ajout de paragraphes introductifs avant le 1^{er} paragraphe du chapitre

Le MTCT-MTE-SM fait le choix résolu d'un processus de mobilité garantissant un équilibre entre une proposition d'offre de postes organisée sous forme de listes stables, consistantes et lisibles, publiées avec une fréquence maîtrisée, et la possibilité pour les services de pouvoir recruter tout au long de l'année. Ce choix part du principe qu'un plus grand nombre de candidats améliorera l'adéquation profil-poste et maximisera les recrutements pour les services.

Ainsi, le macro-processus décrit ci-après traduit le souci du pôle ministériel de :

- Fluidifier et maximiser les mobilités, pour le bon développement de la compétence collective,
- Permettre un fonctionnement efficient des phases de publication et de recrutement, pour les services RH locaux et les recruteurs,
- optimiser la prise en compte des motifs de priorités légales (Cf. III.3-B) ou de priorités subsidiaires (Cf. III.3-C).

Pour chaque composante du macro-processus de mobilité décrit ci-après, une note de gestion présente les modalités opérationnelles détaillées de chaque procédure (publication des postes, classement des candidats, publication des décisions d'affectation). Ces notes de gestion sont publiées sur les espaces numériques du pôle ministériel.

Exposé des motifs :

Le constat que nous dressons après la mise en place des LDG mobilité est une diminution drastique de l'offre de postes proposée aux agents (divisée par 3 en Catégorie A) et un éparpillement des publications de postes, induisant une complexification de recrutement pour les services et de candidature pour les agents. Pour FO, il est donc urgent de revenir à un système de publication rationnel, permettant aux agents d'avoir une visibilité sur une offre de postes suffisante et aux services de pourvoir leurs postes parmi un vivier suffisant de candidats.

L'approche proposée par FO dans les amendements qui suivent est basée autour des principes suivants :

- l'objectif pour les services est de pouvoir recruter à tout moment, pas de publier des postes à tout moment,*
- des publications sous forme de listes de postes stables et consistantes favorisent la mobilité choisie (adéquation avec les aspirations des agents), permettant ainsi de développer la compétence collective,*
- un plus grand nombre de candidats améliorera l'adéquation profil-poste et maximisera les recrutements pour les services.*

Amendement 8 : chapitre « III-2-A Macro-processus de mobilité » - modification du chapitre

Pour les postes de catégories A (~~sauf postes A/A+ à enjeux évoqués infra~~), B et C :

- a) Un cycle de mobilité, appelé « cycle de printemps », est organisé chaque printemps, les postes sont publiés :
 - dans une liste principale, à partir de début mars pendant une durée ~~de 4 à 6 semaines d'un mois~~.
 - dans une liste additive, à partir de début avril pendant une durée de 15 jours.
 - Une fois ces listes publiées, le MTECT-MTE-SM se refuse à ajouter, modifier ou supprimer des fiches de postes à ces listes.

Exposé des motifs :

Lors du cycle 2022/9, utilisé comme référence par l'administration dans son bilan, la publication des postes ne s'est pas faite sous la forme d'une liste unique et stable comme prévu : des postes sont apparus durant tout le mois de publication rendant illisible l'offre de poste complète pour les agents. Ce dysfonctionnement s'est reproduit lors de la phase de publication du cycle 2023/9 et s'est aggravé (avec des publications de postes jusqu'au 30 mars pour une échéance de candidature inchangée au 31 mars).

Dans ces conditions, il convient de voir dans les résultats obtenus du fil de l'eau anticipé, expérimenté dans le cadre exceptionnel des élections professionnelles 2022, les conséquences des défauts d'organisation du cycle 2022/9. Ce que l'administration présente comme une « appétence » des agents pour cette campagne anticipée du fil de l'eau (visant comme le cycle 2022/9 une date d'effet de référence au 1er septembre) s'explique en réalité par le fait qu'il se rapproche, dans des conditions dégradées, d'un schéma ayant fait ses preuves : la publication d'une liste principale suivie de la publication d'une liste additive dans le cadre du principal cycle de mobilité annuel.

Amendement 9 : chapitre « III-2-A Macro-processus de mobilité » - modification du chapitre

- Ce cycle prévoit une prise de poste de principe au 1^{er} septembre. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent. Dans ce cycle, s'inscrivent les postes vacants et susceptibles d'être vacants de catégories A, B et C.
- L'intégralité des décisions d'affectation est publiée au plus tard au 30 juin.

Exposé des motifs :

De la même manière que pour les dysfonctionnements évoqués dans l'exposé des motifs de l'amendement précédent, les décisions d'affectation du cycle 2022/9, là encore, contrairement à ce qui était prévu, se sont faites par vagues successives : 15/06, 30/06, 13/07 et jusqu'au 19/08, pour les prises de poste au 01/09.

Ces publications tardives ne sont pas propices à la sérénité pour l'organisation des services devant recruter et des agents devant s'organiser à titre personnel pour muter.

Amendement 10 : chapitre « III-2-A Macro-processus de mobilité » - modification du chapitre

- b) ~~En dehors de la période du cycle de printemps, une procédure dite mobilité au « Fil de l'eau » est mise en œuvre afin de pourvoir les postes effectivement vacants. Elle a lieu le dernier mardi du mois de mai de l'année N et tous les premier et troisième mardis du mois du 1^{er} juillet de l'année N à mi-février de l'année N+1. Les postes sont publiés pour une durée d'un mois. S'il n'y a pas de candidature adaptée durant ce mois, il est possible de prolonger la publication, pour une période qui ne peut excéder deux mois au-delà de la date de la fin de la publication initiale (donc 3 mois de publication au total). Les postes sont publiés avec une fréquence mensuelle, de juillet à janvier, le premier jour de chaque mois.~~
- En complément, est publiée en juin une liste de tous les postes restés sans candidat suite au cycle de printemps.
 - Une fois ces listes publiées, le MTECT-MTE-SM se refuse à ajouter, modifier ou supprimer des fiches de postes à ces listes.
 - ~~La fréquence de publication est tous les premier et troisième mardis du mois. La date de mutation se situe, par défaut, deux mois après la date de fin de publication des postes. Celle-ci peut être décalée, avant ou après, s'il y a accord des services d'origine, d'accueil et de l'agent.~~

Exposé des motifs :

En premier lieu, il convient de rappeler que, dans le système de mobilité à 3 cycles annuels, le recrutement tout au long de l'année a toujours été possible : c'était l'objectif des prises de postes anticipées/différées (+/-2mois) qui, dans le système à 3 cycles, permettaient des recrutements durant les 12 mois de l'année.

La part des postes republiés au fil de l'eau témoigne à elle seule des insuffisances d'une offre de postes trop pauvre pour chaque campagne. Cet effet serait renforcé par la proposition inadaptée de vider la cible du fil de l'eau ABC pour alimenter le fil de l'eau à enjeux. La proposition de prolonger automatiquement la publication des postes sans candidat, outre le fait qu'elle sera particulièrement peu lisible pour les candidats, ne permettra pas de résoudre cette difficulté.

Dans l'objectif de lutter contre l'éparpillement des publications de postes, tant dans l'intérêt des services recruteurs que dans celui des candidats, FO propose de rationaliser les campagnes de publications dites « au fil de l'eau » en :

- *fusionnant le fil de l'eau dit « à enjeux » et le fil de l'eau classique,*
- *recentrant les publications sur 6 campagnes annuelles, à intervalle d'un mois, délai raisonnable pour assurer les publications par les services RH locaux et pour candidater sur une offre consistante pour les agents,*
- *rappelant les possibilités de dates d'effet anticipées/différées, permettant aux services de recruter toute l'année,*
- *publiant immédiatement les postes sans candidat dès la fin de la publication des postes du cycle annuel.*

Amendement 11 : chapitre « III-2-A Macro-processus de mobilité » - suppression du paragraphe « Pour les postes à enjeux »

Exposé des motifs :

Les postes à enjeux constituant la cible de ce dispositif n'ont jamais été précisément caractérisés.

L'effet de la différence de fréquence de publication avec le fil de l'eau classique (7 jours au lieu de 14 jours) n'est pas significatif en matière de réduction des délais de recrutement sur ces postes et complexifie à la fois les publications par les services et

les recherches de postes pour tous les agents de Catégorie A, devant multiplier les outils et fréquences de recherche.

Ces deux effets combinés expliquent le faible nombre de candidatures, témoin des difficultés des agents à rechercher efficacement des opportunités et des services à pouvoir recruter les candidats adéquats.

Le projet d'élargissement de la cible des postes à enjeux pour soumettre plus de postes à un dispositif inopérant est un non-sens.

Amendement 12 : chapitre « III-2-B Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration » - modification des 5^e, 7^e et 8^e alinéas

Dans tous les cas de figure, une réponse écrite doit être apportée et notifiée à tous les candidats.

- Tout candidat ayant reçu un avis favorable est classé par le service recruteur.
- Les chefs de service motivent explicitement et précisément les avis défavorables. Pour les établissements publics, il s'agit du directeur/trice général(e) ou de toutes les personnes ayant délégation à cet effet. Les avis défavorables doivent être systématiquement notifiés et communiqués aux candidats évincés. Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu.
- Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation (des articles L 442-5 et suivants, et L.512-19 du CGFPA~~articles 60 II et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984~~) ou une priorité subsidiaire mais qu'il obtient un avis défavorable du chef de service recruteur, ce dernier doit lui faire un retour écrit en motivant son rejet, avant la publication des résultats par l'autorité de nomination.

Exposé des motifs :

Une mutation est un événement de carrière significatif dans la carrière d'un agent. A ce titre, les avis concernant une candidature constituent des décisions significatives de l'administration qu'il convient de notifier en bonne et due forme aux agents.

L'introduction de ce formalisme s'avère nécessaire au vu du caractère trop aléatoire de la communication aux agents de ces avis dans le système actuel.

Nous demandons par ailleurs que les agents disposant d'une priorité subsidiaire soient traités de la même manière que ceux disposant d'une priorité légale, en matière de motivation des éventuels avis défavorables.

Amendement 13 : chapitre « III-2-B Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration » - modification des 2 derniers alinéas du chapitre

Pour le cycle de printemps, les décisions sont publiées pendant la première quinzaine de juin et au plus tard le 30 juin.

Pour les procédures au « fil de l'eau », les décisions sont publiées chaque semaine dans le 1^{er} jour du b-mois suivant la fin de la publication.

Exposé des motifs :

Mise en cohérence avec les amendements précédents n°9 et 10.

Amendement 14 : chapitre « III-2-D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration » - ajout d'un paragraphe après le 2^e paragraphe

Pour chaque cas signalé, l'administration apportera une réponse circonstanciée sur la manière dont la situation de l'agent a été traitée.

Exposé des motifs :

Dans l'état actuel, la fonctionnalité du système de signalement des situations individuelles proposé dans les LDG n'est pas démontrée : en effet, les « signalements » effectués par les organisations syndicales ne sont suivis d'aucun retour, ne permettant pas de savoir si les éléments portés à connaissance de l'administration ont bien été considérés dans la décision (ni même tout simplement lus).

Amendement 15 : chapitre « III-2-D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration » - ajout d'un paragraphe après le 3^e paragraphe

Parmi ces indicateurs, figurent notamment :

- pour chaque macrograde :
 - le nombre moyen de candidats par poste publié et le nombre moyen de candidats par poste pourvu
 - la durée moyenne entre la publication et le recrutement (incluant les phases de republication le cas échéant)
- pour chaque corps, ainsi que pour les mobilités entrantes (candidats externes) :
 - le nombre de candidatures, de candidats et d'affectations
 - le nombre d'avis défavorables émis par les services
 - le nombre d'avis défavorables émis par les services mais considérées comme injustifiées par la DRH du pôle ministériel
 - le nombre d'avis défavorables émis par les services sur les candidatures avec priorité légale ou subsidiaire

La liste nominative de toutes les décisions individuelles d'affectation prises durant l'année de référence y est annexée.

L'administration présente également sur la base des processus de mobilité, les cas d'application, par corps, des articles L 442-5 et suivants, et L.512-19 du code général de la fonction ~~publiques articles 60 et 62 bis~~, ainsi que des priorités subsidiaires, et les éléments de synthèse chiffrés sur les recours.

Exposé des motifs :

Pour FO, ces éléments statistiques doivent permettre de comparer l'état actuel de la mobilité à la situation nominale pré-existante avant les dégradations imposées depuis 2017. Les éléments présents dans les actuels bilans demeurent partiels pour pouvoir qualifier de manière complète l'état de la mobilité dans le pôle ministériel.

Amendement 16 : chapitre « III-2-D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration » - ajout d'un chapitre après le chapitre D

Dbis. Formation spécifique du CSA-M et prévention de la judiciarisation des conflits entre les agents et leur autorité de gestion

Il est créé une formation spécifique du CSA-M destinée à examiner, a posteriori, les avis défavorables émis par les services et validés la DRH, afin de s'assurer de la conformité du traitement des candidatures au regard des dispositions du code général de la fonction publique et des présentes lignes directrices de gestion.

Cette formation spécifique est composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentatives au CSA-M. Elle se réunit annuellement, avant la présentation en CSA-M du bilan annuel défini ci-avant.

La liste de tous les avis défavorables littéraux, notamment ceux concernant des candidatures avec priorité légale ou subsidiaire, est portée à connaissance de cette formation spécifique.

Exposé des motifs :

Cette proposition de FO s'inscrit dans l'objectif du nécessaire respect du principe constitutionnel de droit à la participation.

Amendement 17 : chapitre « III-2-D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration » - ajout d'un chapitre après le chapitre D

Dter. Concertations locales et prévention de la judiciarisation des conflits entre les agents et leur autorité de gestion

Afin de garantir l'égalité de traitement des agents et d'associer les organisations syndicales au processus de mobilité, il est créé une commission de concertation dans chaque service. Cette commission est composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentatives soit nationalement (CSA ministériel) soit au niveau du service recruteur (CSA local). Elle est compétente pour examiner les avis exprimés sur les candidatures reçues, au regard des principes définis dans les présentes lignes directrices de gestion.

Exposé des motifs :

Cette proposition de FO s'inscrit dans l'objectif du nécessaire respect du principe constitutionnel de droit à la participation.

Amendement 18 : chapitre « III-3-D Autres situations » - modification du chapitre

Les situations à prendre en compte sont :

- Dans une logique de soutien aux parcours diversifiés et de valorisation dans le déroulement de carrière :
 - situation de réintégration revenant de disponibilité, de détachement, de mise à disposition auprès d'un autre employeur ou de PNA (position normale d'activité) à durée limitée, congé formation dans l'année précédant l'échéance prévue de la réintégration. En effet, l'objectif de l'administration est de favoriser les parcours alternés et diversifiés ;
 - mutation depuis un département ou territoire d'outre-mer après y avoir exercé pendant une durée de quatre5 ans minimum. Cette durée est réduite à 3 ans pour les agents en provenance de la Guyane ou de Mayotte ;
 - mutation depuis une zone géographique peu attractive (les modalités seront précisées en 2020) ;
 - fin de décharge suite à un mandat de permanent syndical ou assimilé.

Exposé des motifs :

La création d'une priorité subsidiaire pour les agents affectés durant au moins trois années à Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon est louable si sa mise en œuvre devient effective.

Nous rappelons que la FEETS-FO avait porté un amendement, rejeté par l'administration, visant à réduire de 5 à 4 ans la durée d'occupation Outre-Mer dans les « autres situations » prévues dans les LDG.

Un dispositif de priorité est également à envisager pour les agents affectés en Polynésie française, Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna, ces agents étant concernés par une durée maximale de 4 ans sur ces territoires et ne sont couverts dans aucune des situations décrites dans les LDG.

Amendement 19 : chapitre « III-4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois » - suppression des 2 premiers alinéas du paragraphe « Peuvent être concernés par une durée minimale »

Peuvent être concernés par une durée minimale :

- ~~Les primo-affectations (lauréats des concours externes, internes)~~

~~Pour les primo-affectations, une durée minimale de 3 ans est recommandée. Cette durée est ramenée à 2 ans dans le cadre de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 L.512-19 du CGFP et peut être diminuée en cas de difficultés.~~

- ~~Cette durée est justifiée par la nécessité d'acquérir une expérience minimale dans des métiers souvent techniques et par l'intérêt du service dans des régions où la rotation est importante.~~

Exposé des motifs :

La typologie « postes de primo-affectations » n'est pas conforme à la définition des types de postes pouvant être concernés par une durée minimale au sens de l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Nous notons que cette typologie n'a pas été proposée par le MTECT dans l'arrêté du 6 janvier 2023.

Amendement 20 : chapitre « III-4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois » - suppression du paragraphe « Peuvent être concernés par une durée maximale »

~~Peuvent être concernés par une durée maximale :~~

- ~~Les postes comportant de l'encadrement d'équipes (au sens des postes à enjeux publiés au fil de l'eau — cf. paragraphe III 2 A) et hors emplois fonctionnels régis par des dispositions réglementaires spécifiques ; la durée maximale est fixée à 8 ans. Les types d'emplois seront fixés par arrêté.~~

Exposé des motifs :

Nous rappelons notre demande de retrait de l'arrêté ayant notamment créé une durée maximale d'occupation de certains postes. Nous considérons la création d'une priorité subsidiaire comme une solution largement insuffisante à un problème que l'administration a inutilement créé.